

DRAAIBOEK

SWITCHING TALENT

LEREN DOOR TE BELEVEN



INHOUD

1.	Intro - Switching Talent	1
2.	Voor wie is deze gids?	2
3.	Waarom talenten ontwikkelen en uitwisselen via Switching Talent?	3
	Aanpak	3
	Voordelen	4
	Voordelen voor werkgevers	4
	Voordelen voor medewerkers	6
	Voordelen voor ondersteunende organisaties	8
4.	Zelf switchen dankzij deze Switching Talent-gids	9
	Wanneer en waartoe kan je Switching Talent inzetten?	9
	Klaar om zelf aan de slag te gaan?	11
5.	Switching Talent: aan de slag	15
	5.1 Informeren (en communiceren)	17
	Bepaal je doelgroep en stem je communicatie daarop af.	17
	Bereiken van je doelgroepen	19
	5.2 Rekrutering en selectie	21
	Rekrutering	21
	Selectie	22
	5.3 Identificeren van switchers en leernoden	24
	In gesprek met de werkgever	24
	In gesprek met de medewerker	25
	5.4 Identificeren van leerplekken en leercoaches	27
	Identificeren van leerplekken	27
	Identificeren van leercoaches	29
	5.5 Matching	29
	5.6 Voorbereiding	31
	Vorbereiding switchers en ST-uitsturende werkgever	31
	Vorbereiding leercoach en ontvangende werkgever	31
	5.7 Leeruitwisseling en leerbewijs	32
	5.8 Evaluatie en vervolgacties	35
	Evaluatie	35
	Vervolgacties	37
6.	Uitsmijter	38

1. INTRO - SWITCHING TALENTS

Levenslang leren is hét antwoord om als werknemer mee te kunnen in deze alsmaar sneller veranderende wereld. Hoewel Vlamingen plantrekkers zijn en al snel via Youtube video's of andere kanalen uitzoeken wat ze nodig hebben bijvoorbeeld om klusjes uit te voeren, hun fiets te herstellen...blijft formeel leren een immense uitdaging in Vlaanderen. Bovendien verschillen leerwensen van mens tot mens. De ene werknemer leert best bij in een klassikale opleiding, de andere volgt liever individueel een online les of luistert graag naar een podcast,



Helaas is er in Vlaanderen momenteel nog geen sprake van een sterke leercultuur, noch bij individuen, noch bij organisaties, noch in de samenleving in haar geheel. Vlaanderen doet het minder goed in de statistieken wat betreft levenslang leren. Na hun initiële opleiding zijn mensen doorgaans weinig of niet bereid om te leren of zich bij te scholen, ook als gevolg van minder goede leerervaringen of door drempels zoals het gebrek aan tijd of geld. De lage bereidheid is volgens de OESO zorgwekkend, aangezien die een bepalende factor vormt voor participatie aan levenslang leren. Zorgwekkend is ook dat wie het meest gebaat zou kunnen zijn bij leren, er net het minste aan deelneemt. Vlaamse Regering, Actieplan Levenslang Leren. December 2021. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50681>

Switching Talent is een innovatieve en praktijkgerichte leerervaring die medewerkers actief aan het leren zet. Switching Talent biedt aan medewerkers - ongeacht de leeftijd/statuut/geslacht/... - de kans om op de werkvloer binnen een andere, prikkelende werkomgeving praktische kennis op te doen bij hun 'peers' of concullega's.

Vanuit een concrete leervraag en leerdoel gaat de werknemer op pad: of men zich nu wil bekwamen in zijn huidige job, in loopbaanbegeleiding zit of start in een nieuwe job...Switching Talent biedt een flexibele aanpak die je naar wens kan inzetten zodat medewerkers de kans krijgen om hun blik te verruimen, nieuwe inzichten te verwerven en netwerken uit te breiden of om hun expertise te delen.

Deze innovatieve, ervaringsgerichte manier van leren garandeert een optimaal leereffect en vergroot motivatie en betrokkenheid bij medewerkers. Als werkgever wil je immers bekwame en betrokken medewerkers in huis halen én houden; een uitdaging op de huidige krappe arbeidsmarkt in Vlaanderen. Ook andere organisaties zoals sector- of opleidingsfondsen, hr-dienstverleners, loopbaanbegeleiders... kunnen levenslang leren stimuleren door Switching Talent bekend te maken als ST-ambassadeur of door als ST-partner actief leeruitwisselingen te stimuleren en ondersteunen.

Er zijn heel wat voordelen voor alle betrokken actoren. Samen kunnen we inzetten op talenten door ze veel meer met elkaar te delen.

Met deze gids kan je zelf aan de slag om leeruitwisselingen te gaan opzetten! Neem een kijkje, geraak geïnspireerd en ga van start.

2. VOOR WIE IS DEZE GIDS?

BEN JE EEN WERKGEVER?

Wil je aan de slag met leeruitwisselingen?

Deze gids biedt een houvast en een overzicht van verschillende stappen die je best zet bij het organiseren van leeruitwisselingen. Je kan zelf leeruitwisselingen opzetten met bevriende organisaties of partners die je beter wil leren kennen.

Je hoeft echter niet alles alleen doen. Klop eens aan bij jouw sectororganisatie, koepel, lokale netwerk...overtuig hen om samen te werken en leeruitwisselingen te realiseren. Ook op de website www.switchingtalent.be vind je tonnen inspiratie, getuigenissen en voorbeelden van hoe jij zelf aan de slag kan.


BEN JE EEN ONDERSTEUNENDE ORGANISATIE, NETWERK OF DIENSTVERLENER?

Ben je een (netwerk)organisatie, een koepel, een lerend netwerk, een vormingsorganisatie, een sectororganisatie, een beroepsfederatie, een (hr-)dienstverlener? Dan kan je je leden en klanten een extra dienst én stevige wind in de zeilen geven rond levenslang leren dankzij deze gids.

Zin om **ST-partner** te worden? En wat betekent dat dan? Je stimuleert actief Switching Talent als leervorm in jouw netwerk. Dit draaiboek geeft een overzicht van alle verschillende stappen die komen kijken bij het opzetten van een Switching Talent-leeruitwisseling. Je vindt hier inspiratie, richtlijnen, tools en praktijkvoorbeelden om zelf aan de slag te gaan. Deze gids geeft aan hoe jij de werkgevers in je organisatie kan ondersteunen bij het opzetten van leeruitwisselingen.

Baseer je op deze gids en benut (vrijblijvend) het logo of de getuigenissen op de website. Maar maak er vooral je eigen Switching Talent traject van.

Wel fan maar (nog) geen ambitie of mogelijkheid om ST-partner te worden? Geen probleem! Je kan als **ST-ambassadeur** optreden en mee ruchtbaarheid geven aan deze innovatieve manier van leren. Je deelt informatie rond Switching Talent en moedigt leden of klanten aan om met ondersteuning van het draaiboek zelf aan de slag te gaan met Switching Talent. Je verwijst hen door naar de website en het draaiboek van Switching Talent zodat ze van start kunnen gaan of je verwijst hen door naar het ondersteuningsaanbod van ST.



Opgelet! Je kan best ook even checken hoe 'klaar' jij als netwerk bent om aan de slag te gaan met Switching Talent.

Doe de Switching Talent Quiz op pagina 11



3. WAAROM TALENTEN ONTWIKKELEN EN UITWISSELEN VIA SWITCHING TALENTS?

Wat maakt Switching Talent aantrekkelijk? Je kiest voor een impactvol leeraanbod, een aantrekkelijke en hands-on format rond leren. Ondersteunende organisaties (zoals sector- of opleidingsfondsen, hr-dienstverleners, loopbaanbegeleiders, professionele netwerken, ...), werkgevers én medewerkers halen er voordelen uit!



AANPAK

Mensen terug mee aan het stuur te zetten van hun leertraject, hen terug zin geven in leren door praktijkgerichte leerervaringen aan te bieden, dat is de aanpak van Switching Talent. Meer nog, dankzij Switching Talent kan je ook het talent in (eigen) huis laten schitteren en bestaande expertise delen door een switcher te onthalen op je werkvloer.

De Switching Talent-aanpak is uitermate flexibel. Dat werd uitgetest en bewezen door Acerta Consult, Blenders, Time4Society en VBJK-VCOK*. Deze Switching Talent-partners tonen dat de Switching Talent-aanpak voor zeer diverse doelgroepen en uiteenlopende doelstellingen kan worden ingezet.

Switching Talent kan je op allerlei manieren en voor allerlei doelen inzetten. Expertise delen of goede praktijken binnen je sector opschalen? Loopbaanbegeleiding voor medewerkers? Specifieke doelgroepen aan het leren krijgen binnen organisaties in je netwerk? Nieuwe medewerkers onthalen? Het kan allemaal via Switching Talent.

Benieuwd hoe deze ST-partners hun eigen accenten gaven aan de Switching Talent aanpak? [Lees hier](#) hun ST-portret of ontdek in de volgende delen van de gids hoe zij Switching Talent inzetten.

*VBJK staat voor Vernieuwing Basisvoorzieningen voor het Jonge Kind – VCOK staat voor Vormingscentrum Opvoeding en Kinderopvang

VOORDELEN

VOORDELEN VOOR WERKGEVERS

Je imago als werkgever

Levenslang leren en aantrekkelijke leertrajecten worden een steeds belangrijker element in je imago als werkgever. Een [recent rapport](#) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en Stichting Innovatie & Arbeid, demonstreerde nog maar eens het belang van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden bij de zoektocht naar een gepaste job bij jonge werknemers.

Niet alleen nieuwe maar ook medewerkers die al langer meedraaien krijgen de kans om opnieuw en meer aan het leren te gaan. Denk bijvoorbeeld aan die profielen die een redelijk 'eenzame' functie hebben in de organisatie zoals de duurzaamheidsmanager of de onthaalmedewerkers. Zij kunnen bovendien hun talenten delen door als leercoach een lerende te ontvangen in jouw organisatie.

Innovatie

Kiezen voor Switching Talent kan jouw organisatie doen innoveren.

- Je past zelf een innovatieve leermethode toe.
- Er ontstaat een nieuwe **leercultuur bij je medewerkers, teams en doorheen de organisatie**.
- Je wisselt kennis uit op een **niet-traditionele** manier. Je medewerkers leren op andere werkvloeren en je stelt je eigen werkvloer open voor switchers die graag bijleren binnen jouw organisatie. Je leert als organisatie hoe je op vlak van talentontwikkeling en -beleid kan samenwerken met partners, bedrijven, organisaties, leveranciers...
- **Iedereen leert**, niet enkel de deelnemer. De nieuwe bril die je werknemer meebrengt stelt oude gewoonten in vraag. Je leert ook op team- en zelfs organisatieniveau dankzij een goede evaluatiemethode. Inzichten sijpelen door in de rest van de organisatie.
- Je wordt als organisatie bewust van je eigen troeven. Je stelt immers ook de eigen werkvloer open voor switchers om bij jou te komen leren. Je denkt dus ook actief na over welke kennis en praktijk jouw organisatie kan aanbieden als leerplek voor een switcher. Je wordt meer bewust bekwaam!

Betrokkenheid

Je verhoogt de motivatie en betrokkenheid van werknemers door leren en het volgen van opleidingen.

- Werknemers nemen mee de **touwtjes in handen** om hun eigen leerpad vorm te geven.
- Je wakkert **verantwoordelijkheid** en **zelfsturend vermogen** van medewerkers in hun leerpad aan.
- Je verhoogt **motivatie om te leren** van werknemers. Ze zitten immers zelf mee aan het stuur. Je kan hen daarmee blijvend **binden en boeien**.
- Je laat **medewerkers schitteren** wanneer ze hun kennis en ervaring als leercoach mogen delen met een switcher die op jouw werkvloer komt leren.

Leren met impact

De effecten van een Switching Talent traject blijven lang hangen.

- Je werknemers leren vanuit **concrete situaties en leervragen** en kunnen nadien het geleerde beter toepassen.
- Je medewerkers leren **vanuit hun concrete, eigen leernoden** en gaan voor specifieke leerdoelen. Ze zijn dus gemotiveerd om te leren. En hoe hoger de urgentie die je zelf voelt om te leren, hoe effectiever het leerproces zal zijn.
- Je werkt aan **duurzame talentontwikkeling** bij jouw werknemers. Switching Talent verhoogt bewustzijn rond leren bij de medewerkers en activeert de medewerker om zelf leernoden en -doelen uit te spreken. Zo schaaf je ook de levenslangleren-competenties van je medewerkers bij.
- Zowel op niveau van de betrokken werknemers als op niveau van de betrokken bedrijven en organisaties kunnen **nieuwe en langdurige netwerken** ontstaan, binnen of over sectoren heen. Duurzaamheidsmanagers bijvoorbeeld of inclusiecoaches in de kinderopvang kunnen een aantal thema's verder vastpakken via leeruitwisselingen.



VOORBEELD

Time4Society organiseert leeruitwisselingen in het kader van duurzaamheidsbeleid en -acties op vraag van bedrijven en andere organisaties. Diversiteit en inclusie op de werkvloer zijn belangrijke thema's in het kader van een duurzaam beleid. Durabrik greep Switching Talent aan met beide handen om zich hierin te verdiepen. De CEO ging switchen bij Kiemkracht, een maatwerkbedrijf waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken met een grote focus op innovatie. De hr-verantwoordelijke van Durabrik liep dan weer mee met de hr-verantwoordelijke bij Labeur, opnieuw een sociale economiebedrijf voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Labeur is een interessante sectorgenoot van Durabrik want zij zijn ook actief in de verbouw- en inrichtingssector.



Bekijk hier de getuigenis van Joost Callens.

VOORDELEN VOOR MEDEWERKERS

Innovatie

- Switching Talent komt tegemoet aan zeer **specifieke leernoden**, die niet (gemakkelijk of altijd) via de klassieke opleidingssystemen opgevangen kunnen worden.
- Medewerkers komen terecht in een omgeving waar ze **in en vanuit de praktijk** antwoorden vinden op hun leer-vragen.
- Medewerkers worden ondersteund door een **leercoach**. Een leercoach is een professional uit een andere organi-satie die zijn/haar expertise deelt en helpt om de leervragen van de switcher te beantwoorden.

Betrokkenheid

De betrokkenheid en motivatie verhoogt door Swit-ching Talent.

- Werknemers krijgen de touwtjes in handen om [hun eigen leerpad te creëren](#), een belangrijke compe-tentie om levenslang te kunnen blijven leren.
- Werknemers kunnen het geleerde toepassen in de eigen job.
- Werknemers verrijken hun job, team én hun orga-nisatie met nieuwe ideeën en inzichten opgedaan tijdens de leeruitwisseling dankzij een goede evalu-atie en opvolging.
- Werknemers keren met een frisse blik, nieuwe inzichten en ervaringen terug naar de eigen werk-plek.

Leren met impact

De effecten van een Switching Talent-traject blijven langer hangen.

- De praktijkaanpak zorgt voor een **maximale veran-kering** van de opgedane kennis en ervaringen. Het blijft niet bij theoretische kennis en iets 'begrijpen'. Dankzij Switching Talent ervaart en ziet de lerende medewerker.
- **Het proces** achter de Switching Talent stimuleert de [metacognitieve vaardigheden](#) van medewer-kers. Dit betekent dat ze leren leren.
- Door **nieuwe mensen** te leren kennen wordt het persoonlijk **netwerk** van de switcher vergroot. We merken dat leercoach en switcher vaak contact blijven houden, ook na de leeruitwisseling.



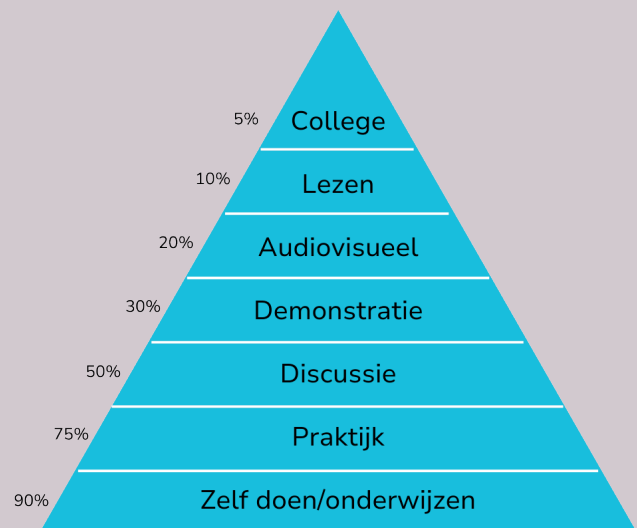
DE LEERPIRAMIDE - IMPACTVOL LEREN VOLGENS BALES



Het geleerde is veel meer verankerd wanneer medewerkers effectief iets doen.

Dit blijkt ook uit de leerpiramide van Bales. In de jaren '50 en '60 van de vorige eeuw is voor het eerst in kaart gebracht welke vormen van leren meer en minder effectief zijn. Bales heeft een leerpiramide ontworpen waarin te zien is, welke manier van het aanleren van iets nieuws (bijvoorbeeld kennis, vaardigheden of een houding) het best blijkt te werken.

In de piramide is af te lezen dat lerenden dingen beter onthouden als ze actief betrokken zijn bij het aanleren ervan of effectief al doende leren. (Dale, 1954). Als lerenden elkaar iets leren of direct iets nieuws uitvoeren, dan leren en onthouden ze daar circa 90% van. Van een college onthouden ze slechts 5% (NTL, 2016). De percentages van wat men onthoudt van andere vormen van leren, bijvoorbeeld door te lezen, door deel te nemen aan discussiegroepen of door demonstraties, bewegen zich tussen deze uitersten. Volgens Dado (Dado et al., 2008) wordt er in leerprocessen gebruik gemaakt van verschillende manieren van leren. Het 'doen' alleen komt zelden voor. Actief leren bestaat naast de andere vormen die worden gebruikt voor het leren van kennis, vaardigheden en houding. Het gaat om een samenspel van vormen van leren. Op dit 'al doende leren' wil Switching Talent inzetten.



VOORDELEN VOOR ONDERSTEUNENDE ORGANISATIES

Uitbreiding van je dienstverlening

Je biedt dankzij Switching Talent een extra dienst aan aan je leden of klanten of je kan het als een aanvullend element integreren in je bestaande aanbod.

- Switching Talent kan een mooie aanvulling zijn op je bestaande opleidingsaanbod of je kan het integreren in opleidingstrajecten. Acerta Consult ontdekte als ST-partner dat Switching Talent een heel waardevolle aanvulling is qua mogelijke leervorm op formele klassiekere of bredere opleidingstrajecten.

Meer netwerk

Leren is een sociaal gegeven. En sociale impact heeft Switching Talent zeker. Het laat je immers toe om meer netwerken op te bouwen of een bestaand netwerk nog hechter te maken.

- Je organiseert al netwerkmomenten? Dan kan Switching Talent een interessant en innovatieve format bieden om ontmoeting en onderling leren te organiseren in je netwerk.
- Je wil meer netwerk en vertrouwen bouwen in je sector, in je regio, rond bepaalde thema's? Dan biedt Switching Talent de perfecte gelegenheid om dit op de agenda te zetten. Door bij elkaar te leren ontstaan meer connecties, gedeelde praktijken en inzichten in je netwerk, sector, regio...
- Je breidt je eigen netwerk uit, bijvoorbeeld in je zoektocht naar geschikte leerplekken kan je ook buiten je eigen bestaande contacten gaan 'scouten'. Zo groeit ook jouw netwerk en kan je nieuwe klanten, leden of partners vinden.

Impact en capaciteit

Staat opleiden en ondersteunen sowieso al in de kern van je missie als ondersteuner? Vergroot de impact van dit leren dankzij Switching Talent.



VOORBEELD

Zo ging het ook bij VBJK (Vernieuwing in Basisvoorzieningen voor het Jonge Kind) en VCOK (Vormingscentrum Opvoeding en Kinderopvang). Deze twee organisaties zetten zich in voor kwalitatieve kinderopvang en streven ernaar om de spelers op het terrein optimaal te laten leren, professionaliseren en 'up to date' te blijven met nieuwe ontwikkelingen in de kinderopvang. Switching Talent was een zeer waardevolle ervaring voor de medewerkers in deze sector. Zo waardevol dat VBJK-VCOK er zelfs een train the trainer rond gaan ontwikkelen om de praktijk van Switching Talent ook in de toekomst te bestendigen.



LIZA
enthousiaste switcher

Wij hebben dankzij onze switch een nieuwe aanpak bedacht voor het bereik van onze doelgroep.

4. ZELF SWITCHEN DANKZIJ DEZE SWITCHING TALENT-GIDS

WANNEER EN WAARTOE KAN JE SWITCHING TALENT INZETTEN?

Switching Talent is een flexibele, pragmatische en innovatieve leeraanpak die je voor talloze toepassingen kan inzetten en die kan bijdragen aan diverse doelen (zelfs tegelijkertijd!).

Je wil leren bij meer medewerkers stimuleren? Dan biedt Switching Talent een vorm van informeel en praktisch bijleren. Switching Talent kan op zichzelf staan als leermoment maar kan ook geïntegreerd worden in het opleidingsplan en gecombineerd met andere, klassiekere opleidingen. Zeker medewerkers die zich van nature minder aangetrokken voelen tot klassieke opleidingen of die al lang in dezelfde rol en functie zitten kunnen verleid worden tot leren via een Switching Talent-aanpak.

Je wil bepaalde expertise ontwikkelen of bijleren van een goede praktijk? Dan biedt Switching Talent een ideale manier om praktische toepassingen en kennis op te doen van een collega binnen of buiten je eigen sector. Zo kunnen innovatieve, goede en veelbelovende praktijken verder verspreiden in de regio, sector of jouw netwerk(en). Idealiter wordt het een reflex om eerst op zoek te gaan naar expertise in de buurt in plaats van meteen en alleen steeds opnieuw het warme water uit te vinden. Zeker in het kader van nieuwe uitdagingen zoals inclusie, circulaire economie, AI, duurzaamheid,...



PATRICK
enthousiaste switcher

Ik kon ervaren hoe een businessidee veel sneller vorm kan krijgen in een team.

Je wil medewerkers ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling?

Op verschillende cruciale momenten in een loopbaan biedt Switching Talent oplossingen:

- Bij **interne mobiliteit**: meer voeling krijgen met nieuwe rollen en functies in de organisatie? Dat kan ook met Switching Talent.
- Bij **reorganisaties** hoef je niet te wachten tot de outplacement van start kan gaan, maar kunnen medewerkers op voorhand al gaan switchen en op die manier eventueel de overstap te maken in plaats van te wachten op mogelijk ontslag.
- Switching Talent kan ook ingezet worden in het kader van het **Bridge concept** van Acerta Consult: werknemers kunnen overstappen van het ene naar het andere bedrijf, met proefperiode, voor ze echt vertrekken. Bijvoorbeeld inzetten van seizoensarbeiders en als bindmiddel tussen WG en WN.
- Ook bij **loopbaanbegeleiding** kan Switching Talent een interessante piste zijn om nieuwe professionele horizons te gaan verkennen binnen of buiten het bedrijf.



JASMIEN
enthousiaste switcher

Ik keer naar mijn job terug met heel wat nieuwe inspiratie. Heel bijzonder om te mogen meelopen in een hele andere werkomgeving.

Je wil extra aandacht besteden aan welzijn en retentie-beleid?

- Switching Talent is een **talentgericht** programma en traject. Mensen leren niet alleen bij maar kunnen ook hun talent laten schitteren door bij te dragen aan het ST-traject.
- Switching Talent is een ideale manier om mensen opnieuw te **activeren** en ontwikkelen in hun loopbaan. Sommige medewerkers raken wat vastgeroest in hun job: een interessante switch kan weer een frisse wind doen waaien in het hoofd en de aanpak van de medewerker.
- Switching Talent kan onderdeel worden van **burn-out preventie**. Het biedt een innovatieve en verfrissende manier van leren en ontwikkelen voor medewerkers.
- Staan er grote **veranderingen** gepland in je organisatie? Mensen voorbereiden op ingrijpende veranderingen, bijvoorbeeld werken in zelfsturende teams, kan door hen al eens te laten proeven van een andere manier van werken via Switching Talent.



JEF
enthousiaste switcher

Heel tof om eens te kunnen kijken hoe het er in een ander bedrijf aan toe gaat.

Je wil graag het netwerk van je organisatie en medewerkers uitbreiden?

- Staat je organisatie aan de start van een samenwerking, partnerschap of project? Switching Talent laat medewerkers (en de organisatie zelf) toe om netwerk uit te breiden en wederzijds begrip tussen organisaties te laten ontstaan.
- Is het belangrijk dat (nieuwe) medewerkers zich snel inwerken in de context van de partners, leveranciers waar je mee samenwerkt? Laat hen switchen in plaats van enkel online tutorials of handboeken mee te geven.

KLAAR OM ZELF AAN DE SLAG TE GAAN?



Een aantal factoren en randvoorwaarden beïnvloeden het succes van je Switching Talent-trajecten. Ontdek ze via deze quiz en ga na hoe 'klaar' jij bent om te gaan switchen.

WAT VOOR NETWERK OF ORGANISATIE BEN JIJ?



Hoe is de band tussen de leden of klanten in jouw netwerk?

- De leden of klanten kennen elkaar goed, ontmoeten elkaar en vertrouwen elkaar.
- De leden of klanten kennen elkaar en ontmoeten elkaar.
- De leden of klanten kennen elkaar in beperkte mate.
- De leden of klanten kennen elkaar niet.



Is er al een vertrouwensband tussen de leden of klanten? Super, je kan wellicht snel leervragen en leerplekken gaan ophalen en matches maken. Werkgevers en verantwoordelijken vinden het immers van het grootste belang dat ze weten waar hun medewerkers terechtkomen. Vanuit hun engagement en verantwoordelijkheid ten opzichte van hun medewerkers willen ze er van overtuigd zijn dat deze goed ontvangen en begeleid zullen worden.

Is er nog maar weinig contact en vertrouwen tussen leden of klanten? Investeer dan vooral in de fase van communiceren en rekruteren. Je kan ontmoeting aanmoedigen door informatiemomenten, netwerkmomenten en onderlinge bezoeken zodat leden elkaar beter leren kennen en kunnen gaan vertrouwen.



Wat is de geografische ligging van de leden in jouw netwerk of klanten? Waar zijn hun sites (kantoren, productiesites, distributiecentra, winkels,...) gelegen?

- De sites liggen dicht in elkaars buurt, soms zelfs op dezelfde bedrijventerreinen.
- De sites liggen in elkaars buurt.
- De sites liggen helemaal niet in elkaars buurt.



Idealiter zijn de organisaties waartussen leeruitwisselingen worden georganiseerd gemakkelijk bereikbaar. Een nabije en bereikbare ligging ten opzichte van de woonplaats van medewerkers is vaak een belangrijke factor in een geslaagde match en leeruitwisseling. Houd zeker rekening met de mobiliteit van je medewerkers en de afstand die ze bereid zijn om af te leggen.



SPEELT ER VEEL CONCURRENTIE IN JE NETWERK OF TUSSEN KLANTEN OF NET NIET?



Zijn leden of klanten bereid om de deuren van de werkvloer open te zetten voor anderen?

- Velen zijn bereid om de deur open te zetten voor medewerkers van andere organisaties om te komen leren.
- Enkelen zijn bereid om de deur open te zetten voor medewerkers van andere organisaties om te komen leren.
- Weinigen zijn bereid om de deur open te zetten voor medewerkers van andere organisaties om te komen leren.



Probeer ondanks mogelijke concurrentie al 1 of 2 uitwisselingen te organiseren. Focus op leeruitwisselingen rond niet-kritische of concurrentiële jobs. Alle ervaringen met Switching Talent uit het experiment bleken positief en werkten aanstekelijk naar andere medewerkers en werkgevers toe. Vier deze (kleine en grote) successen, communiceer erover en sensibiliseer aan de hand van de praktijkervaring die je alvast kon opdoen met de eerste enthousiastelingen in je netwerk.

Ook al is er veel concurrentie, er zijn ongetwijfeld ook gedeelde uitdagingen in je sector, regio, netwerk. Ga op zoek naar gedeelde uitdagingen waaruit leeruitwisselingen kunnen ontstaan. Bijvoorbeeld hoe gaan we om met afval in ons bedrijf? Hoe zorgen we voor een duurzaam energiebeheer van gebouwen? Hoe gaan we om met vergrijzend personeelsbestand?



WAAR ZITTEN GEDEELDE ARBEIDSMARKTUIDAGINGEN?



Welke ervaringen hebben leden of klanten met het aantrekken van nieuwe medewerkers?

- Het is erg moeilijk om nieuwe medewerkers aan te trekken.
- Het vraagt enige inspanning maar het lukt om voldoende nieuwe medewerkers aan te trekken.
- Het is erg makkelijk om nieuwe medewerkers aan te trekken.



Welke ervaringen hebben leden met het behouden van (nieuwe) medewerkers?

- Het is erg moeilijk om medewerkers te behouden.
- Het vraagt enige inspanning maar het lukt om voldoende medewerkers te behouden.
- Het is erg makkelijk om medewerkers te behouden.



Hoe belangrijk is opleiding en ontwikkeling van medewerkers voor de leden in jouw netwerk?

- Heel belangrijk.
- Belangrijk.
- Niet zo belangrijk.



Hoe goed slagen leden of klanten er in om hun medewerkers op te leiden?

- Eerder gemakkelijk. Veel medewerkers volgen opleidingen.
- Gemakkelijk. Een groot deel van de medewerkers volgen opleidingen.
- Moeilijk. Een minderheid van de medewerkers volgt opleidingen.
- Zeer moeilijk. Slechts enkele medewerkers volgen opleidingen.



Hoe meer urgentie rond de voorgaande uitdagingen, hoe interessanter Switching Talent wordt. Het format is een flexibele en pragmatische manier om te voldoen aan verplichtingen rond het opleiden van personeel. Bovendien vraagt het inzetten van Switching Talent wel meer moeite van de werkgever dan medewerkers simpelweg inschrijven voor een cursus of een opleiding. Werkgevers die kiezen voor Switching Talent investeren in een leer- en ontwikkelcultuur door de medewerkers nauw te betrekken en mee de organisatie van de leeruitwisseling op te nemen. (o.a. bepalen van leerdoelen en het uitvoeren van de leeruitwisseling) Alleen als men de nood voelt om dit te doen en de meerwaarde ervan inziet, zijn werkgevers bereid om zich te engageren en deze investering te doen.)



WAT VOOR ONDERSTEUNING EN AANBOD VINDEN LEDEN BIJ JOUW NETWERK/ KLANTEN BIJ JOUW ORGANISATIE?

- Ondersteuning rond wetgeving.
- Ondersteuning rond personeelsbeleid (verloning, opleiding, loopbaanbegeleiding, ...).
- Ondersteuning rond professionalisering (financieel beleid, management, IT, technieken, ...).
- Ondersteuning rond innovatie.
-



WELKE CAPACITEIT EN TROEVEN ZITTEN ER IN JOUW ORGANISATIE OM SWITCHING TALENT AAN TE BIEDEN ?

- Is het duidelijk welke dienst, team, persoon ... zich bezighoudt met thema van opleiding en levenslang leren en dus ook het aanbod van Switching Talent?
- Is er tijd en ruimte in jouw organisatie zodat personen Switching Talent kunnen uittesten?
- Hebben de leden in jouw netwerk of jouw klanten de tijd en capaciteit om deel te nemen aan Switching Talent?



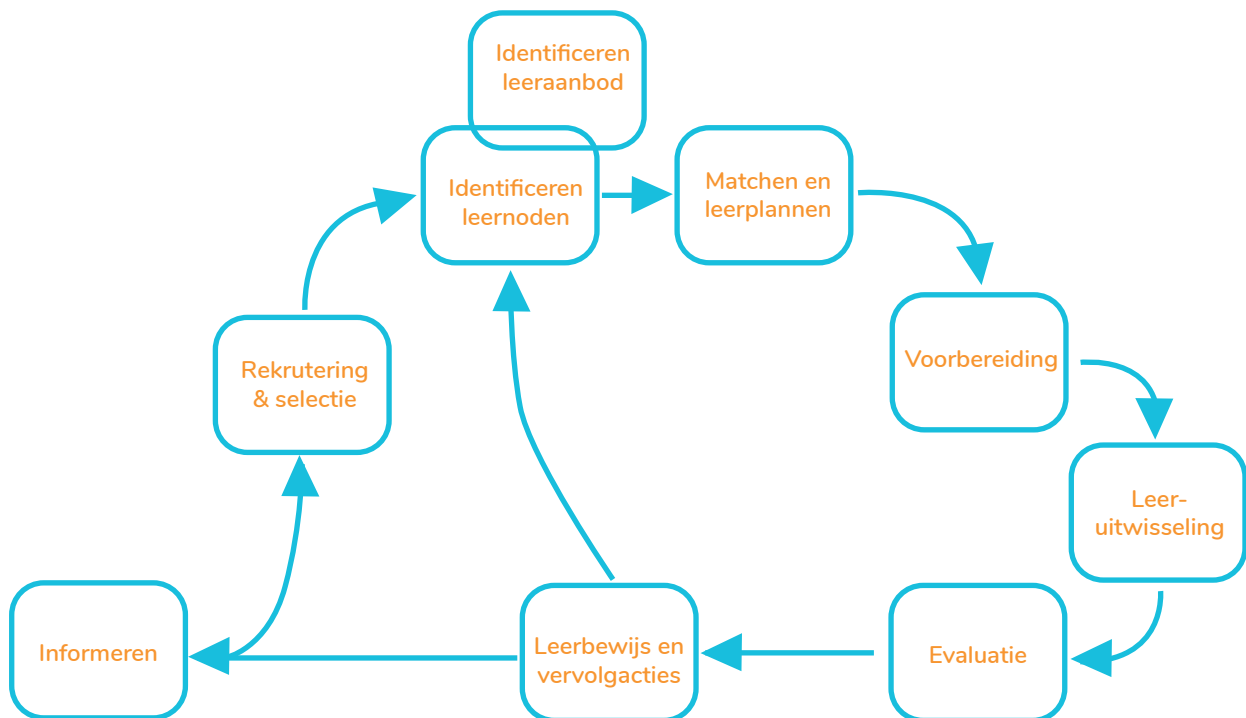
Andere belangrijke randvoorwaarden

Naast vertrouwen, geografische nabijheid en zin om aan de slag te gaan zijn er nog enkele andere belangrijke randvoorwaarden die bijdragen aan succesvolle leeruitwisselingen. We bespreken hieronder stap voor stap wat je kan doen en welke rand- en succesvoorwaarden er gelden in elke fase.

5. SWITCHING TALENT: AAN DE SLAG

Er zijn enkele logische stappen te nemen als je een Switching Talent-leeruitwisseling wil opzetten. Hier vind je het algemene overzicht van het proces en de actoren en rollen waarin ze betrokken zijn. Verderop gaan we dieper in op elke stap in het proces en vind je meer informatie over wat je precies te doen staat. Je vindt er tools, tips en inspirerende praktijkvoorbeelden.

Maak volop gebruik van deze gids, sluit aan op een Switching Talent-event of contacteer een [Switching Talent-partner](#) die ondersteuning biedt m.b.t Switching Talent. Maak vooral een Switching Talent-traject op jouw maat: een aanpak die past bij jouw netwerk of organisatie, voor doelgroepen die jij identificeert, een proces dat inschuift in jouw bestaand aanbod en dienstverlening...



Van informeren over Switching Talent tot het evalueren van een leeruitwisseling: je doorloopt enkele stadia om tot succesvolle en impactvolle leeruitwisselingen te komen.

Doorheen dit proces zijn diverse actoren betrokken en ze spelen allen een bepaalde rol.

Eenzijds heb je de organisaties die Switching Talents als leervorm bekend maken en leeruitwisselingen helpen organiseren.

ST-partners – promoten mee het Switching Talent concept en ondersteunen praktisch in de organisatie van leeruitwisselingen. Ze gebruiken zelf het draaiboek als leidraad.

- Acerta Consult, Blenders, Time4Society, Europa WSE en VBJK-VCOK namen deze rol op van ST-partner in het afgelopen project. Lees meer over hun ervaringen en tips in deze gids en op de website van Switching Talent.
- Ondersteuners zoals [Time4Society](#), [VBJK-VCOK](#) en [I-diverso](#) die ook in de toekomst leeruitwisselingen aanbieden

ST-ambassadeurs – promoten mee het Switching Talent concept en draaiboek.

- Europa WSE
- De ST-partners: Acerta Consult, Blenders, Time4Society en VBJK-VCOK

Anderzijds zijn er natuurlijk de werkgevers en medewerkers die centraal staan in de leeruitwisseling.

ST-Uitzendende organisatie -WG

ST-Ontvangende organisatie – WG

- De werkgever is een belangrijke actor. Afhankelijk van de soort en grootte van de organisatie is de directeur, personeelsverantwoordelijke, opleidingsverantwoordelijke of directe leidinggevende betrokken bij het identificeren van medewerkers die gaan bijleren of medewerkers die hun talent willen delen, het definiëren van de leervraag en het leeraanbod en de praktische voorbereiding en evaluatie van de leeruitwisseling.

ST-Switcher – WN

ST-Leercoach – WN

- De medewerkers zijn de uiteindelijke doelgroep waarvoor we Switching Talent in het leven riepen. Zij gaan leren in andere organisaties en/of onthalen switchers in hun organisatie en delen talenten, expertise en ervaringen die relevant zijn voor de switcher en diens leerdoelen.

We tonen in deze gids hoe je in elk van deze fases aan de slag kan met Switching Talent. Nogmaals: maak er je eigen verhaal van. Switching Talent is een idee, een concept dat we willen zien uitgroeien tot een gekende leervorm die veel verschillende invullingen kan krijgen en er vooral in slaagt om mensen aan het leren te krijgen.



5.1 INFORMEREN (EN COMMUNICEREN)

Switching Talent gaat om mensen en organisaties verbinden. Het hele proces wordt ondersteund door heldere en frequente communicatie.

We benoemen in elke fase wat belangrijke aandachtspunten zijn in de communicatie. Maar hier vind je alvast algemene aandachtspunten om efficiënt en effectief te communiceren.

BEPAAAL JE DOELGROEP EN STEM JE COMMUNICATIE DAAROP AF

Er zijn diverse actoren betrokken bij Switching Talent. Vraag je telkens af wie je doelgroep precies is, wat ze moeten weten over Switching Talent en hoe je hen best kan bereiken. Wil je een bepaalde sector of beroepsgroep aanspreken (zoals vb. VBJK-VCOK)? Stem daar je boodschap op af en bekijk hoe of via welk kanaal je de doelgroep kan bereiken.

DOELGROEPEN IN JE COMMUNICATIE

ST-ambassadeurs – promoten mee het Switching Talent concept en draaiboek. Misschien kunnen zij een interessante communicatiepartner zijn om bepaalde werkgevers of werknemers te bereiken?

ST-ambassadeur

ST-partners – promoten mee het Switching Talent concept en organiseren leeruitwisselingen. Ze gebruiken zelf het draaiboek als leidraad.

ST-partner

ST-Uitzendende organisatie -WG. Welke werkgevers wil je precies aanspreken. Waarvan liggen zij wakker als het aankomt op personeel en leren? Waarover willen zij dat er wordt bijgeleerd? Sta ook even stil bij welk profiel je moet overtuigen bij de uitzendende organisatie. Richt je je op de zaakvoerder, CEO, personeels- of opleidingsverantwoordelijke? Het is belangrijk om de beslisser te vinden in de organisaties waarmee je werkt én degenen die het praktisch mee opvolgen.

UITZEND - WG

ST-Ontvangende organisatie – WG Niet elke werkgever staat te springen om switchers te ontvangen maar algemeen er is veel bereidheid om ervaring en kennis te delen met anderen. In elk bedrijf of organisatie wordt iets interessants gedaan en zijn er mensen met talenten om te delen.

ONTV - WG

ST-Switcher – WN Dit is de werknemer die op pad gaat om te leren. Hij of zij bepaalt mee waarover ze leren en in wat voor organisatie ze willen bijleren. Ze formuleren hun eigen leervraag en gaan daarover bijleren in een andere organisatie.

Switcher

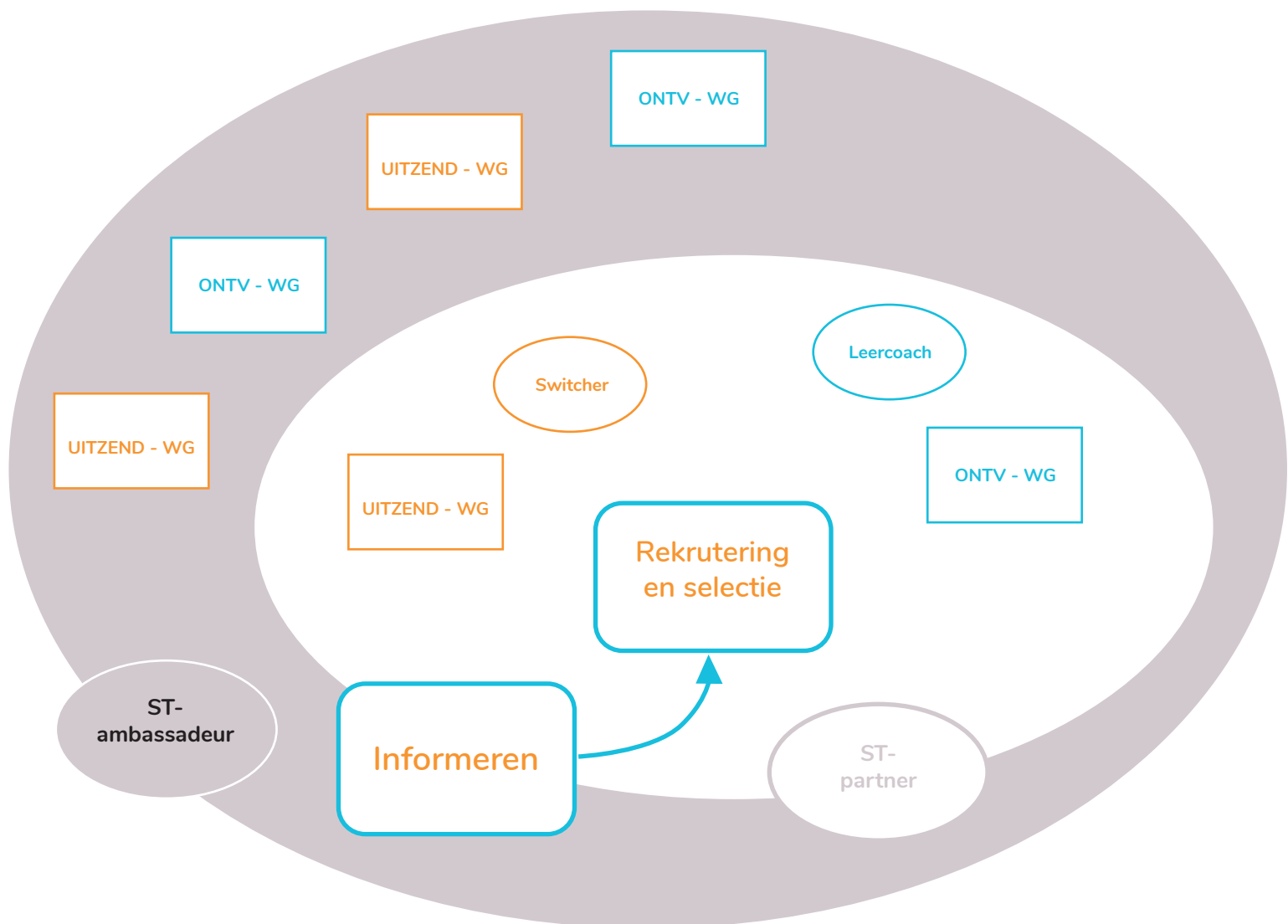
ST-Leercoach – WN Dit is de werknemer die de switcher ontvangt. Hij/zij deelt expertise, ervaring, toont of demonstreert

Leercoach

Je richt je pijlen dus zowel op de medewerker als op de werkgever. Naargelang de aard van de werkgever moet je misschien ook meer of andere profielen aanspreken. Richt je je op de zaakvoerder in de KMO, de CEO en/of de personeels-/opleidingsverantwoordelijke? Wees duidelijk in je keuze qua doelgroep voor communicatie. Naar wie wil je communiceren?

Wat moeten deze doelgroepen horen in elke stap van het proces? Stem je communicatie af. Een medewerker zal vooral willen weten bij welke organisaties hij kan gaan switchen. Een personeelsverantwoordelijke of zaakvoerder zal eerder geïnteresseerd zijn in de praktische organisatie en het nut van de ST-leeruitwisselingen. De zaakvoerder zal vooral willen weten welke soort kennis en skills ontwikkeld kunnen worden en wat de praktische en financiële kant* van Switching Talent inhoudt.

Wees je er ook van bewust dat we in een **diverse samenleving en arbeidsmarkt** vertoeven. Zorg voor voldoende diversiteit in de representatie van doelgroepen die je aanspreekt. Niet elke werkgever is een blanke man van middelbare leeftijd, niet elke verpleegkundige een vrouw...



* het concept van Switching Talent, zoals beschreven in dit draaiboek, is gratis en vrij te gebruiken. Sommigen zullen ook een betalend aanbod kunnen formuleren rond deze leervorm. Meer informatie vind je op www.switchingtalent.be.

BEREIKEN VAN JE DOELGROEPEN

Hoe kan je de doelgroepen best bereiken? Zet de juiste kanalen in om werkgevers, werknemers of ambassadeurs te bereiken.

Je kan gebruik maken van communicatiematerialen op de Switching Talent website. Je vindt er logo's, portretten en getuigenissen, video's die je kan hergebruiken in je eigen communicatie.

Hier alvast enkele algemene tips rond het bereiken van werkgevers en werknemers.

Bereiken van werkgevers

- Sociale media:
[LinkedIn](#), eventueel in bepaalde LinkedIn-groepen. Zoek naar de juiste en relevante groepen, vb. hr-groepen, bepaalde groepen in je sector,... en natuurlijk de [Switching Talent pagina](#)
[Facebook](#): eigen pagina, via gerelateerde communities.
 Vb. Acerta Consult bereikt [hr-groepen](#) en Learning & Development-communities op Facebook via hr-cafe, een lerend netwerk voor professionals .
[Instagram](#)
[Tik Tok](#) (jongere populatie)
- Gebruik je eigen nieuwsbrief en website.
- Netwerkevenementen organiseren, andere evenementen bijwonen en eventueel een plaats op het programma bemachtigen.
- Nieuwsbrieven werkgeversorganisaties, sectororganisaties, andere ST-ambassadeurs
- Affiches, brochures



TIP

Grijp zo veel mogelijk netwerkmomenten aan als een opportuniteit om het aanbod in sociale media in de aandacht te zetten. Neem foto's, post in realtime en na afloop, tag organisaties, vraag goedkeuring van deelnemers om hen persoonlijk te taggen en vraag hen te reageren zodat jouw bereik nog groter wordt. Algoritmes zijn belangrijk om je bereik te boosten!



Bereiken van medewerkers

- Sociale media: Instagram, Facebook, LinkedIn. Eventueel in bepaalde groepen.
- Als de werkgever al overtuigd is, kan je via personeels/opleidingsverantwoordelijke Switching Talent mee in het interne leeraanbod promoten.
- Flyers en posters verdelen via geïnteresseerde werkgevers en anderen ST-ambassadeurs zoals vormingsfondsen en vakbonden.
- Samen met de geïnteresseerde werkgever een infomoment organiseren voor medewerkers of interne communicatie verspreiden.



OUTPUT VAN DEZE FASE

- Je hebt communicatiemateriaal, eigen content en een communicatieaanpak rond Switching Talent.
- Je hebt een beter aanvoelen van de werkgevers in jouw netwerk en degenen die je via andere kanalen en Switching Talent-ambassadeurs bereikte.
- Je weet op wie je de communicatie in de fase van rekrutering en selectie kan richten, welke boodschap en aanpak daar het meest aangewezen is.

OPGELET: deze eerste fase vraagt veel inspanning en investering om Switching Talent goed op gang te trekken. De ervaring van de ST-partners Acerta Consult, Blenders, Time4Society en VBJK-VCOK leert ons dat er nadien vaak een sneeuwbaaleffect ontstaat van reacties en vragen.



5.2 REKRUTERING EN SELECTIE

Goed begonnen is half gewonnen. In deze fase gaat het erom dat je enthousiaste deelnemers hebt. De werkgever zegt ja tegen je aanbod en de medewerkers (zullen) worden betrokken. Deze fase zorgt dat je verder in gesprek gaat over de leernoden en de leerkanalen die een werkgever heeft en ga je op zoek naar de juiste medewerkers om te gaan switchen. Je eindigt deze fase dus met een 'poule', een database van werkgevers die medewerkers willen uitzenden om te gaan leren of die medewerkers willen onthalen om bij hen te komen leren.

REKRUTERING

- Je zendt opnieuw communicatie uit naar werkgevers en ST-ambassadeurs, je richt je vooral op diegenen waarvan je vermoedt of signalen ontving dat ze interesse hebben. Je communicatie pas je aan: wat willen deze werkgevers bereiken, wat voor leernoden zijn er volgens jou?
- Je organiseert contactmomenten waarop werkgevers gemakkelijk hun interesse kunnen tonen om een ST-leeruitwisseling op te zetten. Netwerkevenementen, bedrijfsbezoekjes,... helpen om de ST-aanpak te verduidelijken en het nodige vertrouwen te ontwikkelen onder ST-deelnemers.
- Je voorziet meer details over de aanpak van Switching Talent, de nodige tijdsinvestering, administratie,... zodat werkgevers goed geïnformeerd en met de juiste verwachtingen een keuze kunnen maken voor Switching Talent.
- Je zorgt dat werkgevers eenvoudig hun interesse kunnen tonen om verder te gaan met het identificeren van leernoden en leerkanalen op niveau van de medewerkers. Voorzie een (online) formulier, zorg voor een aanspreekpunt waar werkgevers gegevens kunnen achterlaten.
- Opgelet: Vanaf het moment dat je begint te communiceren over Switching Talent in je netwerk (stap 1) tot het moment waarop de eerste deelnemers toehappen ben je al snel 6 maanden verder. Misschien zal het in jouw netwerk nog iets langer duren? Wees geduldig en blijf je communicatie-inspanningen lang genoeg volhouden.



VOORBEELD

VBJK-VCOK besloot een aantal specifieke trajecten aan te bieden rond samenwerking in de sector tussen inclusiecoach, pedagogisch coach en regionale ondersteuners, waar ook Switching Talent deel van uitmaakt. Op een heel gerichte, heldere en praktische manier rekruteren zij deelnemers. Zie deze [pdf](#). Om meteen na te gaan welke soort leerbehoefte er leeft en welk traject het meest geschikt is, voorziet VBJK-VCOK meteen een [reflectieleidraad](#). Deze zet geïnteresseerde organisaties aan om concreet na te denken over waar ze naar op zoek zijn.





TIPS

- Werk in communicatiesprints en bouw het op: start bijvoorbeeld met een online webinar, na dien een netwerkmoment en vervolgens een kick-off-moment. Zo bouw je tempo in en kan je een groep of een 'poule' aan deelnemende organisaties samenstellen. Je bouwt aan vertrouwen binnen de groep.
- Als je een netwerk- of kick off moment organiseert, maak de groep dan niet te groot. Een vijftiental deelnemers is een goede richtlijn. Deelnemers moeten echt in gesprek kunnen gaan en elkaar ontmoeten om voldoende vertrouwen te krijgen.
- Maak tijdens deze fase goed gebruik van getuigenissen. Switchers die een positieve ervaring hadden, kunnen zeer overtuigend zijn en potentiële deelnemers over de streep trekken. Benut de getuigenissen die je online (www.switchingtalent.be) terugvindt of vraag deelnemers. Organiseerde je al eerder een ST-leeruitwisseling, vraag deze deelnemers dan om te komen getuigen!
- Streef ernaar om ook mensen vanuit het personeels- of opleidingsdepartement te bereiken (als dit een aparte functie is binnen jouw doelgroep van werkgevers). Zij zijn een belangrijke schakel in de beslissing om voor Switching Talent te kiezen.

SELECTIE

Eens een werkgever interesse toont, kan je overgaan naar de selectiefase. Je betreft stilaan steeds nauwer de medewerkers in dit verhaal. Je zoekt en selecteert bij de deelnemende organisaties die medewerkers die willen gaan bijleren (de switcher) en die medewerkers die hun talent en ervaring willen delen (de leercoach).

- Je gaat verder in gesprek met de werkgever over zijn/haar ideale switch. Welke medewerkers zou de werkgever graag uitzenden met welke leervraag? Wie zijn de switchers en wat zijn hun leervragen? Welke kennis en ervaring zouden medewerkers kunnen delen? Welke medewerkers zouden interesse hebben om als leercoach een switcher te ontvangen?
- Je bepaalt samen met de werkgever de verdere communicatie binnen diens organisatie om medewerkers warm te maken voor een leeruitwisseling via Switching Talent. Welke medewerkers wil je vooral bereiken? Met welke leer-noden kampen zij? Welk leeraanbod zou hen kunnen interesseren?
- Je informeert de werkgever meer op maat over het te lopen traject, de administratieve verplichtingen (zoals verzekering, ...), ondersteunende tools (zoals een leeragenda, een leerbewijs) en je schat samen de benodigde tijdsinvestering in om voor deze werkgever ST-leeruitwisselingen op te zetten.
- Met alle informatie uit deze fase kan je een fiche opmaken over de organisatie. Vb. Blenders bedrijfsfiche - Time4Society
- Deze fiches kan je weer gebruiken om andere werkgevers te rekruteren en selecteren. De fiches maken het aanbod aan leerplekken concreter en verduidelijken de leervragen die leven bij de deelnemende organisaties.



VOORBEELD

Blenders voorziet een uitgebreide kennismaking met de werkgever om zo goed mogelijk te begrijpen wie de werkgever is, wat voor organisatie het is en wat er belangrijk is aan het Switching Talent opzet.

[Template intake Organisatie](#)



TIPS

- Organisaties zijn zich doorgaans bewust van de leervragen die er zijn of hebben een goed idee van welke medewerkers meer zouden mogen gaan leren. Het peilen naar voldoende leervragen is niet zo moeilijk. Het blijft in sommige gevallen wel delicaat voor werkgevers om leernoden te benoemen omdat dit aangeeft dat je iets nog niet kent of doet. Je moet je als werkgever soms ook kwetsbaar opstellen daarin. Probeer in gesprekken dus het nodige vertrouwen en veiligheid te bieden zodat werkgevers vrijuit kunnen spreken over leernoden.
- Organisaties vinden het vaak moeilijker om aan te geven waar ze zelf goed in zijn en welke medewerkers goed als leercoach hun ervaring zouden kunnen delen. Besteed hier dus voldoende aandacht aan. Je wil niet enkel leervragen maar ook leerplekken met interessant leeraanbod! Spits je oren en peil ook naar mogelijk leeraanbod bij de werkgever. In stap 4.3 (Identificeren van leerplekken en leercoaches) gaan we hier verder op in.
- Voorzie aangepaste communicatie die de werkgever kan gebruiken in zijn interne kanalen bij (vb.) doelgroepbedrijven via flyers en valven
- Wees klaar voor vragen
 - Wat met externe medewerkers (freelancers/bijberoepen, interimmers, gedetacheerden, ge-outsourced...)?
 - Op welke manier kan de leeruitwisseling meetellen in de opleidingsuren voor werknemers? Lees hierover ook meer in stap 5.7 Leeruitwisseling en leerbewijs.
 - Hoeveel tijd en geld moet ik als werkgever inzetten op Switching Talent?
 - Wat vraagt dit qua inzet van personeel met juiste expertise en profiel? (met name bij communicatie, selectie medewerkers, voorbereiding en opvolging leeruitwisseling).
- Zorg dat je een overeenkomst klaar hebt liggen voor werkgevers die zich willen engageren voor Switching Talent. Opgelet je kan verschillende soorten overeenkomsten sluiten! De deelnemende organisaties verbinden zich in de overeenkomst om te gaan switchen met elkaar en engageren zich voor x-aantal leeruitwisselingen
Bijvoorbeeld via een [engagementsverklaring](#) zoals Acerta Consult opstelde.



OUTPUT VAN DEZE FASE

- Je werkte aan vertrouwen tussen werkgevers om met elkaar te gaan switchen.
- Je wakte vertrouwen in de ST-aanpak.
- Je hebt een 'poule' van geëngageerde ST-werkgevers die medewerkers willen uitzenden en/of ontvangen in het kader van leeruitwisselingen.



TOOLBOX VAN DEZE FASE

- Intakegesprekken:
Blenders: intake met werkgever
[Template intake Organisatie](#)
- Samenwerkingsovereenkomsten of engagements verklaringen:
Acerta Consult: [Engagementsverklaring](#)

5.3 IDENTIFICEREN VAN SWITCHERS EN LEERNODEN

Je gaat nog dieper in gesprek met de werkgevers (de zaakvoerder of personeels/opleidingsverantwoordelijke) omtrent de leernoden die er heersen in de organisatie. Je gaat ook verder in gesprek met medewerkers. Welke medewerkers zitten met een leervraag en gaan graag op leeruitwisseling?

IN GESPREK MET DE WERKGEVER

In de voorgaande selectiefase peilde je al eens op werkgeversniveau wat de leernoden zoal zijn voor de organisatie. Je gaat hierover verder in gesprek.

- Je wil een beter zicht te krijgen op de aard van de leernoden: in welke departementen, functies, doelgroepen denkt de werkgever dat er leernoden zijn?
- Hoe ziet de werkgever de leeruitwisseling in kader van de bredere opleiding en ontwikkeling van de medewerker?
- Welke medewerkers zouden volgens de werkgever gebaat zijn bij de Switching Talent aanpak? Wie zijn zij en hoe kan je verder in gesprek met hen over hun leernoden en specifieke leervragen?
- Tenslotte bevrage je wat de werkgever belangrijk vindt als resultaat van de leeruitwisseling.



TIPS

- Vergeet niet dat de je de werkgever ook in deze fase nog verder kan ondersteunen met communiceren binnen zijn organisatie.
- Wees creatief in hoe je medewerkers kan bereiken: flyers en brochures zijn een optie, een interne nieuwsbrief, een infomomentje/standje tijdens pauzemomenten, een specifiek infomoment waar jij als ST-partner de medewerkers uitvoeriger inlicht en vragen kan beantwoorden.
- Bevraag nu al wat de het gewenste resultaat is: Wie moet er bijleren? De switcher, de switcher en zijn team of de hele organisatie? Welke andere effecten wil de werkgever nog behalen? Meer netwerk in eigen of met ST-ontvangende organisatie? Andere?

IN GESPREK MET DE MEDEWERKER

Dankzij de communicatie-inspanningen van de werkgever en eventuele contactmomenten krijg je zicht op de werknemerskant. Je weet welke medewerkers een leeruitwisseling willen aangaan. Nu is het moment aangebroken om de leervragen aan te scherpen met de medewerkers. Wat voor leervragen medewerkers hebben? Dat kan zeer uiteenlopend zijn. Een greep uit de leervragen die Switching Talent partners vastpakten:



- Hoe geef ik invulling aan deze nieuwe functie als pedagogisch coach die ik als enige opneem in onze organisatie?
- Hoe kan ik als hr-verantwoordelijke beter zicht krijgen op de opleidingsnoden van onze klanten?
- Hoe kan ik als innovatiemanager bijleren over goede praktijken rond het warm onthalen van kwetsbare groepen zodat vragen kunnen worden gesteld en aangepakt? Hoe kan ik deze praktijk ook methodisch verder benutten in onze eigen dienstverlening?
- Hoe kunnen we Nederlands op de werkvloer anders benaderen? Welke aanpakken en praktijken zijn er nog die wij ook kunnen toepassen?
- Ik neem enkele hr-gerelateerde taken op in mijn nieuwe functie maar volgde nooit een hr-opleiding. Ik heb nood aan inspiratie over hoe ik dit aanpak binnen onze organisatie.
- Hoe kan ik bijleren over financiële analyses op maat van onze eigen noden?

Hoe krijg je nu echt een goed zicht op deze medewerker, diens leernood en de concrete leervraag? Wat voor gesprek is daarvoor nodig en hoe kan je die informatie best ophalen? Vanuit welke nieuwsgierigheid, aanleiding, passie willen ze bijleren?

Sommige werknemers hebben een duidelijke leervraag (vb. beter leren werken met software pakket X), anderen hebben een vage leervraag (vb. beter worden in onthalen van nieuwkomers op de werkvloer, eens proeven van een andere functie). Probeer zo goed en lang mogelijk door te vragen tot je een gedetailleerd beeld hebt van de leervraag.



VOORBEELD

Acerta Consult formuleert samen met de geïnteresseerde switcher de leervraag zo concreet mogelijk (SMART-leerdoelen) en neemt deze mee op in het opleidingsplan. De leervraag wordt verder afgetoetst met de mogelijke ontvangende organisaties en na de matching kan de leervraag nog worden aangescherpt met onder andere activiteiten, inhoud, aanpak die de leeruitwisseling voldoende diepgang en doel geven (zie ook nog 5.4 en 5.5)

TOOL

Acerta Consult laat hr-professionals switchen. Zij gebruiken de [hr-light scan](#) om deze hr-medewerkers te laten nadenken over hun leervragen. De scan laat bovendien toe om meteen ook te peilen naar talenten in huis zodat je ook leeraanbod in kaart kan brengen. Dat levert interessante resultaten en leervragen op, zo blijkt uit dit [rapport](#).



TIPS

- Een leeragenda kan helpen bij het concretiseren van een (vage) leervraag. Deze tool helpt je te formuleren en begrijpen wat de aanleiding was van de leervraag, wat de leervraag specifiek inhoudt en hoe je deze kan beantwoorden via Switching Talent. Hier vind je een [template](#) en [enkele tips](#) om de dynamische leeragenda te bepalen.
- Werk een aanpak uit die voor jou past.
- Kies je voor een 'op maat'-aanpak? Dan kan je individuele gesprekken voorzien met geïnteresseerde switchers. (zoals Blenders deed)
- Kies je voor een tragsgewijze aanpak? Je kan geïnteresseerde werknemers eerst een [online test](#) laten invullen en dan uitnodigen voor een individueel gesprek.
- Kies je aanpak ook bewust in functie van de aantallen leeruitwisselingen die je wil organiseren en kies bewust in functie van de capaciteit die je als organisatie hebt. Hoeveel tijd kan je besteden aan deze fase? Misschien wil je voor een eerste 'cyclus' aan leeruitwisselingen wel meer tijd vrijmaken om in gesprek te gaan met de werkgever en werknemer om echt goed zicht te krijgen op leeraanbod en leervragen in je netwerk. Wellicht kan je zaken efficiënter organiseren bij een tweede en derde cyclus van ST-leeruitwisselingen.
- Wees in deze gesprekken transparant over welke verwachtingen je kan inlossen. Je haalt tijdens deze fase behoeften op zonder dat je al per se een zicht hebt op het aanbod van leerplekken. Je kan dus enkel beloven dat je je uiterste best doet om een geschikte leerplek te vinden, maar garanties zijn er niet!



TOOLBOX VAN DEZE FASE

- De [hr-light scan](#) van Acerta Consult peilt bij hr-medewerkers naar hun organisatie en hun persoonlijke talenten en leervragen.
- De dynamische leeragenda: [template](#) en [enkele tips](#).



RESULTATEN VAN DEZE FASE

- Een lijst en informatie over werkgevers en hun leernoden en mogelijks leeraanbod.
- Een lijst van medewerkers die willen switchen.
- Zicht op de talenten en leernoden van de medewerkers.

AANDACHTSPUNT Bouw bewust aan je database en informatiemanagement. Op basis van deze gesprekken begin je je database of CRM op te bouwen met contacten binnen de organisatie (van zaakvoerder tot medewerker) en vergaar je heel wat informatie over de organisatie, de werkgeverskant en de medewerkers. Verwerk deze informatie zorgvuldig, op een veilige en legale manier en zo dat je er later gemakkelijk matches voor leeruitwisselingen mee kan maken.

5.4 IDENTIFICEREN VAN LEERPLEKKEN EN LEERCOACHES

We hebben zicht over wie wat wil leren. Nu komt het erop aan om voldoende en interessante leerplekken aan te bieden en fijne, voorbereide leercoaches die de switchers ontvangen.

Leerplekken zijn afdelingen, functies, teams, waar een switcher terecht kan. Dit is ook een fysieke plek: een kantoor, magazijn, werkplaats of winkel.

De leercoach is degene die de switcher onthaalt. Gedurende 1 à 2 dagen zal deze coach mee een antwoord helpen formuleren op de leervragen. Het is een medewerker die een uitstekende vakexpertise heeft en iemand die zin en vaardigheden heeft om deze expertise te delen.

Reeds in onze eerste contacten met werkgevers begonnen we te peilen naar waar zij sterk in zijn, welke van hun medewerkers veel talent tonen in hun job en als leercoach zouden kunnen fungeren. Dat was toen vooral verkennend. In deze fase gaan we hier dieper op in.

IDENTIFICEREN VAN LEERPLEKKEN

Leerplekken identificeren kan je vanuit drie verschillende insteken: aanbodgericht, vraaggericht of cocreatief.

Aanbodgericht: Je gaat bij deelnemende werkgevers die iemand willen uitzenden om te leren zoveel mogelijk na waar zij zelf sterk in zijn. Je kijkt actief uit naar interessante leerplekken bij deze werkgevers. Je gaat hierbij uit van het principe van wederkerigheid, dat inherent is aan Switching Talent. Je neemt en je geeft. Als je een medewerker uitstuurt, ben je ook bereid om een switcher van een andere organisatie bij jou te onthalen. De leeruitwisseling moet niet één-op-één gebeuren.

Vraaggericht: Vanuit de leervragen die je in de vorige fase ophaalde, ga je in je netwerk op zoek naar geschikte leerplekken. Hoe beter je de organisaties in je netwerk kent, hoe geschikter deze aanpak. Je zal immers wat tijd investeren in het rondvragen in je netwerk en identificeren van de geschikte werkplek.

Cocreatief: Breng alle geïnteresseerde werkgevers die iemand willen uitsturen bij elkaar. Zorg dat ze elkaar leren kennen en inzicht krijgen over wat iedereen wil leren. Vraag hen om na te denken over mogelijke leerplekken die ze zouden kunnen aanbieden en deze ook voor te stellen. Op deze manier ontstaan daar vaak spontane suggesties voor veel leerplekken bij de andere werkgevers.



VOORBEELD

Blenders zet in op maatwerk: in functie van een concrete leervraag, wordt op zoek gegaan naar een passende werkplek. Helaas is lang niet elk bedrijf bereid om mee te werken, waardoor een aantal leervragen niet geadresseerd kunnen worden.



TIP

Heb je al een paar leerplekken geïdentificeerd? Organiseer eventueel bedrijfsbezoeken met uitleg over deze leerplekken. Dit verlaagt de drempel voor werkgevers om zelf ook een leerplek aan te bieden. Zeker voor ondernemingen die elkaar niet kennen, kan dit zinvol zijn. Ideaal als je switch-kandidaten in elkaars buurt of op hetzelfde bedrijventerrein gelegen zijn!

Geschikte leerplekken voldoen aan bepaalde praktische criteria naast een goede match met de leervraag.

- **Veiligheid:** de leerplek moet voldoende toegankelijk zijn qua veiligheidsmaatregelen. De werkgever en leercoach zien er op toe dat de switcher op een veilige manier kan toekomen en onthalen de switcher.
- **Bereikbaarheid:** de leerplek is liefst geografisch nabij (niet te ver van woonplaats of reële werkplek van de switcher). Idealiter is de leerplek ook te bereiken via openbaar vervoer.



VOORBEELD

Blenders bakende samen met Natuurwerk vzw goed af welke afdelingen een leerplek mochten aan te bieden. Alles kon een potentiële leerwerkplaats zijn, enkel de financiële dienst & boekhouding, evenals enkele administratieve functies die met privacygevoelige informatie van de doelgroepmedewerkers werken, werden uitgesloten.



TOOLBOX VAN DEZE FASE

[Fiches leerplekken](#)



TIP

- Wees je er bewust van dat niet elk bedrijf zich snel zal openstellen en leerplekken aanbieden. Maar geef niet te snel op, creëer een veilige context en aanleiding om het te hebben over leercoaches. Grijp zeker terug naar de talentenscans die je deed met de werknemers die willen switchen. Herinner de werkgevers er aan dat Switching Talent drijft op de idee van wederkerigheid: geven en nemen. Misschien slaag je er niet in om in elke organisatie een switcher én een leercoach te vinden voor een geslaagde match in dezelfde 'cyclus' of cohorte van Switching Talent, maar denk op de langere termijn. Wat niet is, kan nog komen en volgehouden inspanningen lonen.
- Maak voor de geïdentificeerde leerplekken een fiche aan die je ook kan communiceren naar andere werkgevers als leeraanbod.
- Peil niet alleen naar mogelijke leerplekken maar ook naar beperkingen. Welke afdelingen of functies kunnen (zeker) niet als leerplek ingezet worden? Soms spelen er overwegingen rond privacy of andere gevoelige informatie zoals financiën of competitieve bedrijfskennis.



IDENTIFICEREN VAN LEERCOACHES

Op elke leerplek is minstens één leercoach aanwezig, soms zijn het er meer. Deze leercoach staat in voor het goed verloop van de leeruitwisseling. Hij/zij deelt ervaringen vanuit de eigen praktijk en de eigen functie. Het zijn dus geen 'opleiders' of 'trainers' uit de eigen rangen.

Voorwaarden om als leercoach te kunnen fungeren:

- De leercoach is tewerkgesteld bij de ontvangende werkgever.
- Coachen gebeurt op vrijwillige basis.
- De leercoach krijgt voldoende ruimte en tijd vanuit de ontvangende organisatie om de leeruitwisseling voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren.
- De leercoach kent zijn rol en opdracht. De verwachtingen en de leervraag zijn duidelijk.
- De leercoach heeft de juiste expertise (vaktechnische en coachende vaardigheden).

De kern van het coachen ligt in het vertrouwen dat de coach kan geven en krijgen van de switcher. Daarom moeten we de coach goed voorbereiden. De leercoach moet zijn/haar rol en opdracht goed begrijpen. Wederzijdse verwachtingen tussen switcher en leercoach zijn helder omschreven en duidelijk voor beide partijen. Een belangrijke succesfactor is dus een goede en scherpe leervraag. De leercoach krijgt hierdoor goed zicht op wat de leervraag inhoudt en kan inschatten hoe daar best op te antwoorden vanuit zijn/haar ervaringen en rol als leercoach.

Verwachtingen ten aanzien van de coach zijn onder andere.

- Onthalen, begeleiden en coachen van de deelnemer tijdens de leeruitwisseling.
- Observeren van de deelnemer.
- Feedback geven aan de deelnemer.
- Ervaringsgericht delen van zijn of haar kennis en expertise.
- Samen reflecteren over leerervaringen.
- Input en feedback geven, zeker bij evaluatie van de leeruitwisseling.
- ...

In deel 5.6 voorbereiding gaan we hier nog verder op in en beschrijven we het takenpakket van de leercoach.



5.5 MATCHING

Je hebt doorheen voorgaande fases zicht gekregen op vraag én aanbod qua leeruitwisselingen. Nu is het tijd om te matchen. Als je in de voorgaande fase voor een cocreatieve aanpak koos, heb je misschien al zicht op de matches die er mogelijk zijn. Dien je nog matches te maken? Dan kan je als volgt te werk gaan:

- Screen de aangeboden leerplekken in functie van de leervragen. Grijp terug naar alle informatie die je vergaarde, raadpleeg de database die je opbouwde of begin er één te maken.
- Is er een inhoudelijke match? Ga dan na of de praktische aanpak haalbaar is. Begin met de locatie (Is de leerplek bereikbaar voor de switcher?) en informeer naar de beschikbare momenten voor een leeruitwisseling.
- Breng de switchende organisaties op de hoogte en start met de planning en voorbereidingsfase.



VOORBEELD ACERTA CONSULT

Wij deden een eerste matching op basis van:

- Antwoorden uit de hr light scan: 'Waar ben je sterk in?' en 'Welke leervragen heb je?': zo brengen we leervragen en aanbod in kaart.
- Grootte van de organisatie.
- Samenstelling van personeelsbestand: enkel bedienden, combinatie bedienden – arbeiders, arbeiders,...
- De geografische ligging van de ontvangende organisatie (in de mate van het mogelijke).

De uitwisselingen gaan over sectoren heen, van non-profit naar profit,...

Voorafgaand aan een ronde leeruitwisselingen organiseert Acerta Consult een kick-off waar de verschillende deelnemers elkaar leren kennen. De deelnemers stellen hun eigen organisatie voor met aandacht voor de waarden, troeven en minder sterke punten van hun organisaties (algemene leerbehoefte dus). Aan het einde van de kick-off noteren de deelnemers hun top 3 voorkeuren van de bedrijven waar ze bij willen switchen. Na afloop van de kick-off matchen we de deelnemers met elkaar.



TIP

Als je intersectoraal gaat werken, voorzie voldoende afstemtijd zodat je de leervraag en de leerplek kan vertalen. Zorg dat je leerbehoeften en leervragen kan hertalen, herkaderen en verwachtingen goed kan aftoetsen in beide sectoren.



RESULTAAT VAN DEZE FASE

Je hebt een lijst met matches.

Je kan nu de leeruitwisseling plannen en voorbereiden.



5.6 VOORBEREIDING

VOORBEREIDING SWITCHER EN ST-UITSTURENDE WERKGEVER

Herneem de leerdoelen met de switcher en ga ook in gesprek met de werkgever. Bedoeling is om de doelen en verhoopte resultaten van de leeruitwisseling te verfijnen in het licht van de leerplek waar de leeruitwisseling zal plaatsvinden.

- Herneem de leervraag en leerdoelen: wat wil je precies gaan leren? Waarover en met welke mensen wil je in gesprek? Waar ben je nog benieuwd naar bij de ontvangende organisatie?
- Welke verwachtingen heeft de werkgever naar het delen van de leerlessen van de uitwisseling in het team of de bredere organisatie? Hoe past men de leerlessen idealiter toe? Wanneer is deze leeruitwisseling een succes? Je wil immers dat niet alleen de switcher maar ook de hele organisatie slimmer wordt.
- Maak de leeragenda of het leeractieplan samen verder op.
- Bekijk samen met de uitsturende werkgever en switcher de mogelijke planning.

TIP

- Wees heel transparant over verwachtingen die je wel of niet kan inlossen.
- Geef al zo concreet mogelijk mee wat je weet over de leerplek en de leercoach.

VOORBEREIDING LEERCOACH EN ONTVANGENDE WERKGEVER

Je wil dat de ontvangende organisatie en de leercoach helemaal voorbereid aan de leeruitwisseling kunnen starten.

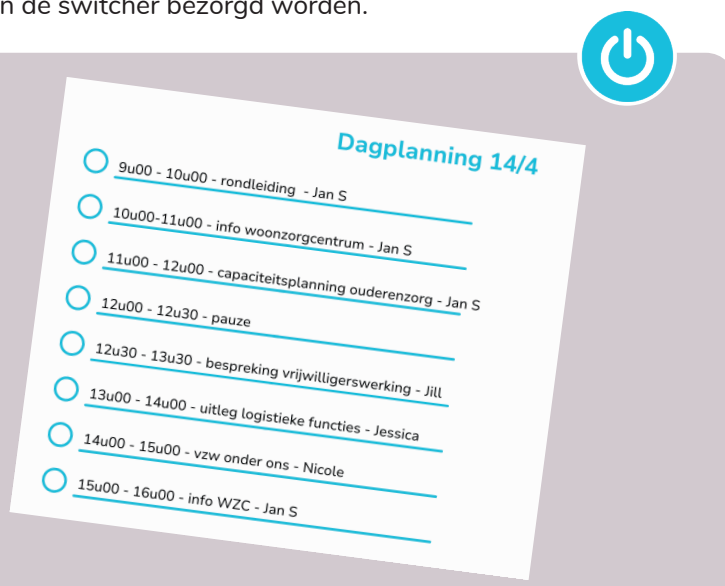
Met de ST-ontvangende werkgever bespreek je volgende zaken

- Overloop de planning: Wanneer kan de uitwisseling plaatsvinden?
- Informeer over de gedetailleerde leeragenda van de switcher.
- Voorzie eventueel een voorafgaand kennismakingsgesprek tussen leercoach en switcher om de leervragen te verduidelijken. Dit is een belangrijke succesfactor die zorgt dat verwachtingen aan beide kanten rond de leeruitwisseling helder en afgestemd zijn. Blenders deed dit aan de hand een kort (online) [kennismakingsgesprek](#) tussen switcher en leercoach.

De leercoach bereidt de leeruitwisseling voor: Welke informatie en ervaringen kunnen we delen? Wat gaan we doen? Wat kunnen we tonen of demonstreren? De leercoach maakt een planning op, eventueel samen met de werkgever of personeelsverantwoordelijke. Deze kan later aan de switcher bezorgd worden.

VOORBEELD BLENDERS

Om de leercoach op weg te helpen bij deze voorbereidingen kan je, zoals Blenders, een [leidraad](#) meegeven. Deze beschrijft zeer uitgebreid alle mogelijke taken van de coach waarop hij of zij zich mogelijks kan voorbereiden. Het biedt een goede houvast en checklist om de leeruitwisseling voor te bereiden en een planning uit te werken.





TOOLBOX VAN DEZE FASE

- Voorbeelden van overeenkomsten rond vind je bij
- [Acerta Consult](#)
 - [Time4Society](#)
 - Voorbeeld van een voorbereidend kennismakingsgesprek tussen leercoach en switcher vind je [hier](#).
 - Voorbeeld [leidraad takenpakket leercoach](#)

Werk ook de administratie uit. Zorg dat alle nodige documenten in orde zijn/

- Voorzie een document met de samenwerkingsafspraken m.b.t. de leeruitwisseling. Je vindt hierover enkele voorbeelden bij de toolbox.
- Bekijk zeker ook of er qua verzekeringen specifieke zaken moeten worden geregeld.
- Wat voor leerbewijs verwacht de uitsturende werkgever terug?

5.7 LEERUITWISSELING EN LEEBEBWIJS

Iedereen is er klaar voor. De leeruitwisseling kan plaatsvinden.

Zorg dat je documenten bij de hand hebt die de leercoach doorheen de dag nodig heeft, bijvoorbeeld de leeragenda, de dagplanning, eventueel andere informatie die de leercoach wil meegeven. Voorzie eventueel een document om nota's en inzichten te noteren.

Op de dag zelf zorgt de ontvangende organisatie voor een goed onthaal van de switcher. Voorzie zeker tijd voor uitleg rond veiligheidsinstructies.

Besteed voldoende aandacht aan het beantwoorden van de leervraag maar sta ook open voor nieuwe of specifiekere leervragen die kunnen ontstaan tijdens de leeruitwisseling, bijvoorbeeld tussen de eerste en tweede leeruitwisselingsdag.

Voorzie ook voldoende tijd aan het einde of vlak na afloop van de leeruitwisseling om een korte reflectie te houden op de ervaring. Hoe kijken de leercoach en de switcher terug op de uitwisseling? Welke inzichten, leerlessen nemen de switcher en de leercoach mee?



VOORBEELD VBJK-VCOK

Voor VBJK-VCOK was het belangrijk om niet enkel de switcher maar ook de leercoach een waardevolle (leer)ervaring te laten beleven. Zij voorzagen zowel voor de switcher als de leercoach een [document](#) om reflecties te noteren. Van belang was om feedback op één of andere manier te capteren. Daartoe diende men niet per se dat document zelf te gebruiken. Dat kon op verschillende manieren: via een audio-opname, een tekening met kernwoorden, een dagboekverslag, ... Of via de weergave van het gesprek tussen switcher en leercoach aan het einde van de dag.

We delen graag welke reflecties mensen teruggeven aan hun leercoach(es).

Een apotheker ging switchen in een woonzorgcentrum en stuurde een uitgebreide bedankingsmail die weergeeft wat hij leerde en waardeerde aan de ontvangende organisatie en de coaches.

“Dag,

Ik wil jullie nogmaals bedanken voor de voorbije twee dagen. Het voelt zelfs al vreemd aan om vandaag niet bij jullie te zijn.

Ik kreeg de voorbije twee dagen de kans om te zien hoe het er echt aan toe gaat in een WZC. Waar ik zelf startte met een cliché beeld (ook ingegeven door de mediaberichten), werd dat beeld tijdens de uitwisseling zeker bijgesteld.

Het programma zat echt heel goed in elkaar, er zat een logica in en alles was goed geregeld. Ik voelde me op elk moment en bij elke medewerker enorm welkom.

...

De inzet van alle medewerkers - van verpleeg- en zorgkundige, tot ergo- en kinesitherapeut, als huishoudassistenten en onderhoudspersoneel - vond ik prachtig. Iedereen werkt op zijn/haar eigen manier mee aan die zorg- en levenskwaliteit. En zoals het mensen die werken in de zorg betaamt, doen ze het met hart en ziel en leggen ze de lat hoog.

Naar het medicatieproces toe zag ik heel veel goede dingen en was ik zeker positief over hoe er door de verpleegkundigen werd omgegaan met de medicatie. Er zijn procedures en afspraken en waar nodig werden de nodige kwaliteitscontroles ingebouwd. Ik merkte wel dat de dienstverlening vanuit de apotheek nog kan worden geoptimaliseerd om de kans op fouten nog verder te minimaliseren.

Het stuk over de BELRai vond ik erg boeiend en ik was blij om eindelijk de tool eens toegepast te zien. Het was mooi om te zien hoe goed jullie jullie bewoners kennen en dat er een multidisciplinair team klaar staat. De reguliere eerste lijn kan hier zeker nog lessen uit trekken.

...

Ik zag de voorbije dagen alvast mooie dingen waar ik als apotheker (en zorgverstrekker in de eerste lijn in het algemeen) mijn petje voor af doe. En ik ben blij dat ik nu op een (al iets meer) onderbouwde manier kan praten over de werking van een WZC, bepaalde fabels kan bijstellen en positieve verhalen kan vertellen.

Mochten jullie graag nog eens uitwisselen of wat dingen aftoetsen, laat gerust weten. Ik ben daar zeker toe bereid.

Mijn beste groeten aan alle collega's daar en ik reserveer al graag mijn plekje op de wachtlijst!”

5.8 EVALUATIE EN VERVOLGACTIES

Enige tijd na de leeruitwisseling kan je gaan evalueren bij de switcher, de uitsturende organisatie én bij de leercoach en ontvangende organisatie wat de leeruitwisseling teweeg heeft gebracht. Welke leerlessen worden verder opgenomen in de organisaties? Welke kennis wordt toegepast? Dit biedt eveneens de gelegenheid om te gaan sturen op eventuele vervolgacties bij de deelnemers. Misschien wil een leercoach zelf elders gaan bijleren? Of wil een switcher nu zelf ook expertise delen als leercoach? Willen collega's van de switcher ook gaan switchen? Deze nazorgstap is erg belangrijk om te zorgen dat de effecten van de leeruitwisseling goed doorwerken zodat niet enkel de switcher positieve ervaringen had maar dat ook de teams en organisaties van de switcher en leercoach hiervan meegenieten. Daarnaast is dit ook het moment om ervaringen te valoriseren in het kader van je eigen communicatie en rekrutering zodat je weer nieuwe switches kan mogelijk maken. Misschien willen de deelnemers getuigen op een voorstellingsmoment? Misschien denken zij aan andere mensen binnen het bedrijf die ook als leercoach of als switcher aan de slag willen?

EVALUATIE

Teken voor jezelf een duidelijk proces en timing uit voor evaluatie. Wanneer en op welke manier wil je deelnemers gaan bevragen? Waar ben je zelf benieuwd naar? Wat ga je doen met de resultaten van de evaluatie?

Evalueren kan je op verschillende manieren:

- Via een online bevraging.
- Via een face-to-face gesprek.
- Via een terugkoment.

Enkele evaluatievragen die je zeker kan stellen

Switcher: Wat leerde je? Zijn je leervragen beantwoord? Heb je nog extra inzichten of leerlessen meegenomen? Wat zou je willen en kunnen doen met deze leerlessen in je job, je team, je organisatie? Welke vervolgacties zal je nemen?

Uitsturende organisatie: Hoe was de organisatie en voorbereiding van de leeruitwisseling? Ben je tevreden over de leeruitkomst bij de switcher? Wat betekenen de inzichten en leerlessen voor het team van de switcher of de bredere organisatie? Welke vervolgacties zal je nemen?

Leercoach: Hoe was de organisatie en voorbereiding van de leeruitwisseling? Hoe verliep de leeruitwisseling voor jou? Wat zou je volgende keer anders willen doen? Wat zouden wij volgende keer anders kunnen doen? Wat leerde je zelf bij van of dankzij de switcher?

Ontvangende organisatie: Hoe was de organisatie en voorbereiding van de leeruitwisseling? Ben je tevreden over het verloop van de leeruitwisseling? Wat zie je als effect van de leeruitwisseling op de leercoach, op het team of op de organisatie? Welke vervolgacties zal je nemen?



VOORBEELD TIME4SOCIETY

Bij Time4Society leidden de leeruitwisselingen tot een nieuwe dynamiek tussen MVO-bedrijven en de non-profit sector. Waar de bestaande dienstverlening vooral inzet op het inzetten van engagement en vrijwilligers uit de profit ten voordele van non profit organisatie keert de logica nu om. Profit bedrijven gaan leren bij non-profit organisaties.



VOORBEELD EVALUATIE EN VERVOLGSTAPPEN ACERTA CONSULT

Acerta Consult bezorgt na de leeruitwisseling een leerbewijs en evaluatieformulier. Nadien volgt een terugkommoment. Hoe verloopt zo'n terugkommoment? Alle deelnemers komen samen en reflecteren op de leeruitwisseling, de geleerde lessen en de ervaringen. Deelnemers denken na over en formuleren vervolgacties of extra stappen om de kennis toe te passen en/of te delen in hun eigen organisatie. Deelnemers delen deze vervolgacties ook met de anderen tijdens het terugkommoment. Je kan op zo'n moment ook polsen of deelnemers hun ervaringen willen uitschrijven, opnemen of presenteren zodat je die verder kunnen opnemen in interne of externe communicatie, nieuwsbrief/social media/... Voordeel bij deze aanpak is dat de deelnemers het geleerde uitkristalliseren waardoor de hele ervaring nog meer beklijft en nazindert.



VOORBEELD VBJK-VCOK

Ook VBJK-VCOK zet erg in op evaluatie van de leeruitwisselingen op verschillende niveau's zodat ervaringen gedeeld en benut kunnen worden.

- De switchers delen individuele leerervaringen en inspirerende praktijken die ze willen implementeren in eigen organisatie.
- Naar de ervaringen van de collega's van de switcher wordt ook gepeild: hoe werden zij geïnspireerd door de gedocumenteerde en gedeelde ervaringen?
- De leercoaches delen individuele ervaringen en feedback die ze kregen vanuit door de frisse blik van de switcher.
- De ontvangende organisatie: Welke invloed hebben de 'vreemde' ogen van de switcher? Wat leerden we hierdoor over onze hun eigen praktijk en organisatie?
- Ook de gezinnen worden bevraagd: Hoe hebben zij de aanwezigheid van switchers ervaren?

WAT VOOR FEEDBACK LEVERT ZO'N EVALUATIE OP?

Mijn coach had me gezegd dat ik haar nog steeds mocht contacteren. Ik heb dat al een paar keer gedaan.” - switcher

“Bij de her-evaluatie van het eigen tijdsregistratiesysteem gaan we zeker andere dingen doen.” -switcher

“We gaan beter rekening houden met de digitale kloof die ook onze mensen niet allemaal kunnen overbruggen, bijvoorbeeld bij vergaderingen” - switcher

“De organisatie is nu beter gewapend op vlak van cybersecurity” -werkgever

“Ik zou het direct opnieuw doen. Fijn om iemand anders mijn job te tonen.” - leercoach

VERVOLGACTIES

- Tijdens en na de evaluatie kan je aanzetten tot vervolgacties.
- We zagen al hoe Acerta Consult en VBJK-VCOK dit aanpakten tijdens de evaluatiemomenten. Je kan deelnemers uitdagen om hier creatief in te zijn zodat er zeker vervolgacties ontstaan.

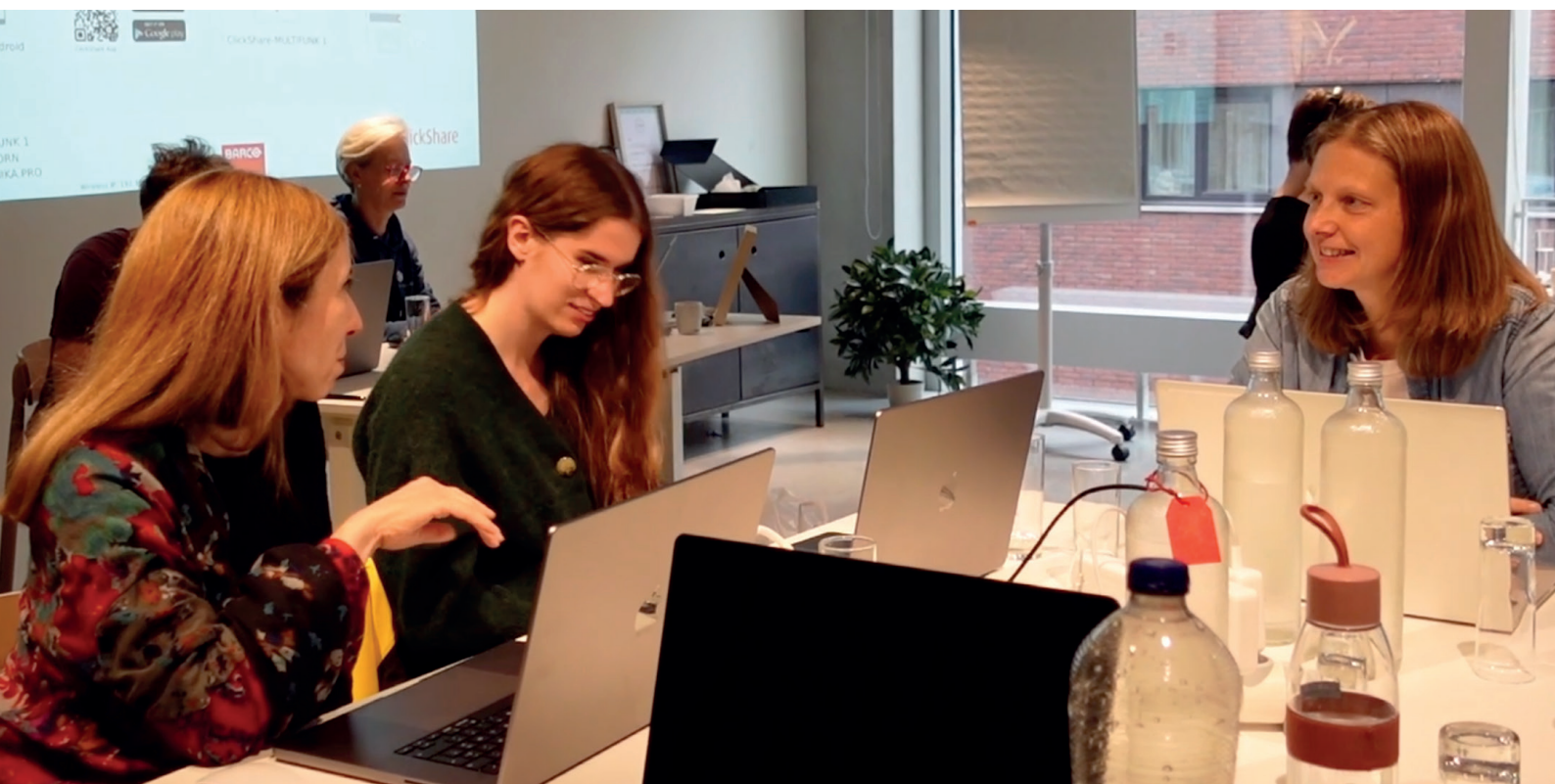


VOORBEELD VBJK-VCOK

Een inspirerende aanpak om enerzijds vervolgacties te bepalen en deze ook te delen met de ontvangende organisatie (en mogelijks anderen) ontstond na een leeruitwisseling tussen Kinderopvang Wolkewietje en Villa Clementina.

‘ Na het bezoek van de jobshadows kregen we een filmfragment van hun teamvergadering waarop te horen was hoe ze de lessons learned deelden met hun collega’s. De diverse onderwerpen werden kritisch, maar met veel respect besproken en onmiddellijk werd er onderzocht hoe sommige zaken in de eigen werking een plaats konden krijgen. Schitterend dat dit zo puur en onversneden kan gebeuren. Last but not least voelde het waarderen om te horen wat hun inspireerde en hoe ze deze zaken naar de eigen werking kunnen vertalen.’ – leercoach Wolkewietje.

Na de evaluatie heb je zicht op de goede en en minder goede ervaringen rond Switching Talent. Neem zeker de tijd om ook voor jezelf als ondersteuner of dienstverlener vervolgacties en verbeteringen te formuleren. Je hebt immers veel geleerd na een eerste ‘ronde’ leeruitwisselingen organiseren. Capteer dus ook je eigen leerlessen en ga ermee aan de slag: Wat kan je beter doen qua communicatie, selectie, ... t.e.m. evaluatie?



6. UITSMIJTER

Geïnspireerd en geprikkeld? Ga zelf aan de slag!

Geef Switching Talent je eigen twist. De vier partners met zeer diverse doelen en contexten tonen dat het concept werkt.

Inspiratie nodig? – Grasduin door de vele [getuigenissen](#)

Communicatiemateriaal nodig? – Vind [hier](#) allerlei comm tools zoals logo, ppt, pdf one pager,

Op zoek naar ondersteuning? – Ga te rade bij de [projectpartners](#)

Dit draaiboek is een resultaat van de samenwerking van Acerta Consult, Blenders vzw, VBJK-VCOK en Time4Society, gerealiseerd met Europese middelen in 2022-2023.